TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

Flash-info

Juin 2016 | Volume 17, numéro 2

Regard sur les industries : ralentissement de la croissance de l'emploi salarié depuis 2012

par Marc-André Demers et Julie Rabemananjara

Les données mensuelles de l'emploi provenant de l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH) font rarement la manchette puisqu'elles sont publiées près d'un mois et demi après celles de l'*Enquête sur la population active* (EPA). Il en est de même pour les données annuelles. Pourtant, les données mensuelles de cette première enquête permettent d'analyser les variations de l'emploi de façon beaucoup plus détaillée (Statistique Canada, 2016a). Ces données sont aussi moins volatiles que celles de l'EPA, car elles proviennent d'un recensement des employés dans les entreprises canadiennes à l'aide de données administratives ; il s'agit d'une « mesure très fiable de la variation mensuelle de l'emploi salarié non agricole » (Statistique Canada, 2016a). Les données annuelles sont donc très fiables également.

Quelques publications de l'Institut utilisent cette enquête pour analyser la demande de travail à partir de trois indicateurs, soit : la croissance de l'emploi salarié, de la masse salariale et de la rémunération hebdomadaire moyenne au Québec sur différentes périodes et pour certains regroupements d'industries (Fadel, 2002 ; Lessard, 2003a et 2003b ; Desfossés, 2005 ; Gagnon, 2008). Comme la dernière publication porte sur la période 1991-2009 et met l'accent sur les industries touchées par la dernière récession de 2009 (Kilolo-Malambwe, 2010), une analyse de données plus récentes s'avère pertinente. En effet, depuis 2012, on constate un ralentissement de la croissance de l'emploi salarié[1] au Québec ; la hausse annuelle est de 0,2 % en moyenne de 2012 à 2015. Cela contraste avec la croissance observée entre 2002 et 2008 et celle notée entre 2009 et 2012.

Le présent article permet d'examiner ce qui s'est passé dans les différentes industries au cours des trois dernières années en comparant cette période avec celles de plus forte croissance (2002-2008 et 2009-2012).

Nous présentons, dans un premier temps, l'évolution annuelle de l'emploi au Québec et en Ontario depuis 2002 selon les données de l'EERH[2]. Dans un deuxième temps, nous analysons l'évolution de l'emploi dans les 16 industries au Québec pendant les périodes de forte croissance (de 2002 à 2008 et de 2009 à 2012) de même que durant la période de faible hausse (de 2012 à 2015), afin de faire ressortir les industries à l'origine des croissances et du ralentissement de l'emploi. Enfin, nous présentons un aperçu de la performance des différentes industries québécoises entre 2012 et 2015. À la fin du document, l'encadré 1 montre *La répartition de l'emploi salarié dans les 16 industries en 2002 et en 2015* et l'encadré 2 présente *Les données de l'emploi de l'EERH et de l'EPA*.

Également dans ce numéro :

Le coût des régimes étatiques pour l'employeur québécois 10

1. Il s'agit du concept d'« emploi salarié non agricole » que l'on retrouve dans l'EERH. Dans le but d'alléger le texte, nous utilisons le terme « emploi salarié » ou le terme « emploi ». Il est toutefois important de ne pas confondre ce concept avec celui d'emploi ou d'emploi salarié de l'*Enquête sur la population active* (voir encadré 2).
2. En janvier 2009, une nouvelle méthode d'estimation de la rémunération et des heures de travail a été introduite par Statistique Canada ; les estimations antérieures ont été révisées, et ce, jusqu'en 2001. Comme les données de certaines industries ne sont pas disponibles pour 2001, nous avons choisi 2002 comme année de départ pour notre analyse.

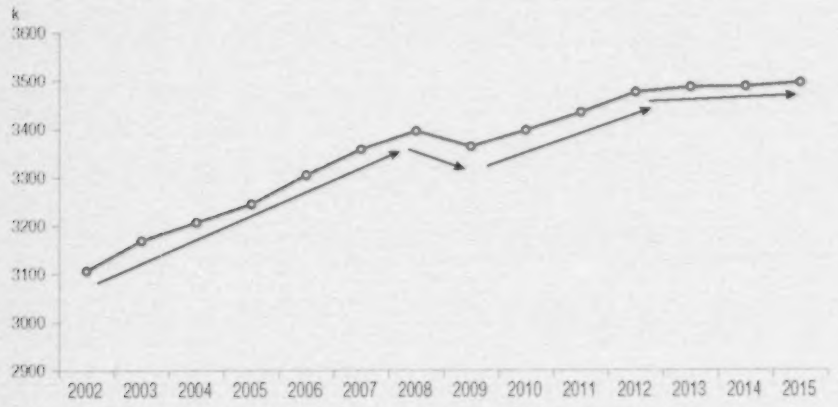
Québec

Évolution de l'emploi salarié total au Québec et en Ontario

Depuis 2012, le Québec affiche une faible hausse de l'emploi salarié

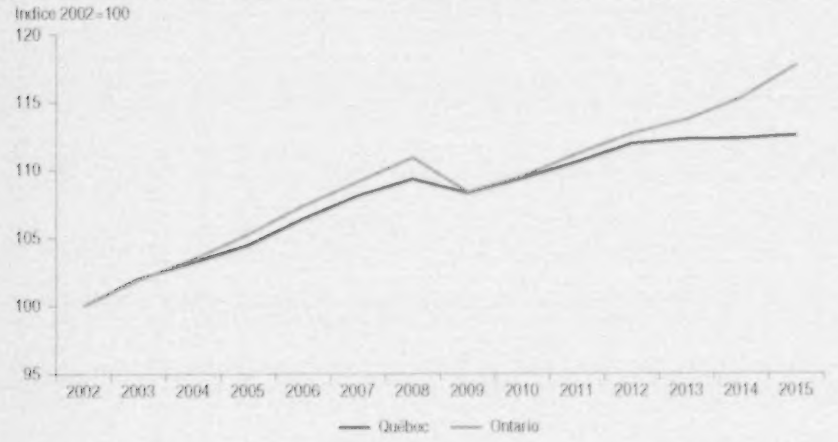
La figure 1 montre l'évolution annuelle de l'emploi salarié au Québec entre 2002 et 2015. Au cours de cette période, l'emploi salarié augmente à un rythme annuel moyen de 0,9 %[3], passant de 3 106 000 à 3 495 000. On constate toutefois que la progression de l'emploi ne se fait pas selon une trajectoire linéaire. En effet, on remarque quatre phases depuis le début de la période étudiée. La première phase est celle s'étendant de 2002 à 2008. Durant cette période, l'emploi salarié affiche une hausse continue avec un taux de croissance annuel moyen de 1,5 % (+ 290 000 emplois environ au total). La deuxième couvre la période 2008-2009. C'est pendant cette période que le Québec, tout comme le Canada, connaît une récession. Cette conjoncture défavorable occasionne un recul de l'emploi de 0,9 %, soit une perte de près de 32 000 emplois. La troisième phase s'étale de 2009 à 2012 ; au cours de cette période, l'emploi recommence à progresser en adoptant un rythme annuel moyen de 1,1 %. En 3 ans, plus de 110 000 emplois viennent s'ajouter au marché du travail québécois. Quant à la quatrième phase, elle va de 2012 à 2015. Durant cette période, la progression de l'emploi ralentit ; la croissance annuelle moyenne est à peine de 0,2 %. On compte seulement 20 000 emplois de plus environ en 2015 comparativement à 2012. Est-ce que ce ralentissement de l'emploi salarié s'observe aussi en Ontario ? C'est ce que nous allons voir dans le texte qui suit. La figure 2 présente l'évolution de l'emploi salarié au Québec et en Ontario entre 2002 et 2015.

Figure 1
Évolution de l'emploi pour l'ensemble des salariés, Québec, 2002-2015



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2015. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2
Indice de l'évolution de l'emploi pour l'ensemble des salariés, Québec, Ontario, 2002-2015



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2015. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Contrairement au Québec, l'Ontario montre une progression continue de l'emploi salarié depuis 2009

Sur l'ensemble de la période, soit de 2002 à 2015, l'emploi salarié a progressé moins rapidement au Québec (+ 12,5 %) qu'en Ontario (+ 17,7 %). De façon plus détaillée, les constats sont les suivants : de 2002 à 2008, les taux de croissance annuels moyens du Québec et de l'Ontario sont respectivement de 1,5 % et de 1,7 %, alors que la dernière récession de 2009 a entraîné un recul de l'emploi salarié moins important au Québec (– 0,9 %) qu'en Ontario (– 2,3 %). De 2009 à 2012, l'emploi salarié reprend au Québec (+ 1,1 %) et en Ontario (+ 1,3 %) mais à un rythme moins élevé que pendant la période 2002-2008. Toutefois, au cours des trois dernières années, l'emploi salarié continue de croître en Ontario (+ 1,5 %) à un rythme similaire à celui de la période 2009-2012, tandis qu'il ralentit beaucoup au Québec (+ 0,2 %). Il appert donc que la faible croissance de l'emploi salarié depuis 2012 s'observe au Québec mais pas en Ontario.

3. À moins d'indication contraire, tous les taux de croissance présentés dans cet article sont des taux de croissance annuels moyens.

Compte tenu de l'évolution particulière de l'emploi salarié au Québec entre 2012 et 2015 comparativement à la situation observée en Ontario, il est intéressant d'examiner les variations de l'emploi dans les 16 différentes industries du Québec. En effet, l'évolution de l'emploi salarié total n'est que le résultat des différents mouvements de l'emploi dans ces industries. Ainsi, le fait de déceler les industries qui sont à l'origine de la croissance de l'emploi (2002-2008 et 2009-2012) et d'observer leurs variations au cours de la période 2012-2015 permet de mieux comprendre la situation de l'emploi salarié au Québec pour cette dernière période.

Évolution de l'emploi salarié dans les 16 industries au Québec

La figure 3 illustre les variations de l'emploi salarié dans les 16 industries[4] pour trois périodes précédemment identifiées, soit les deux périodes de croissance de l'emploi (2002-2008 et 2009-2012) et celle de ralentissement où l'on observe une faible hausse de l'emploi (2012-2015). Les industries sont présentées selon un ordre décroissant du nombre d'emplois en 2015.

Huit industries contribuent principalement à la croissance de l'emploi entre 2002 et 2008

L'emploi salarié total croît de 1,5 % annuellement au Québec de 2002 à 2008. Cette hausse est attribuable à la grande majorité des industries (14 sur 16) qui affichent une croissance variant entre 0,8 % et 3,8 %. Les huit industries suivantes se distinguent avec une augmentation de plus de 20 000 emplois durant la période : la construction (+ 3,6 %), les administrations publiques (+ 3,1 %), les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 2,7 %), les services professionnels, scientifiques et techniques (+ 2,6 %), la finance et les assurances (+ 2,5 %), le commerce (+ 2,5 %)[5], les soins de santé et l'assistance sociale (+ 1,9 %) ainsi que les services d'hébergement et de restauration (+ 1,7 %). Ces huit industries sont les moteurs de la croissance entre 2002 et 2008 ; elles représentent plus de 60 % de l'emploi salarié total au Québec en 2008 (données non présentées). L'évolution annuelle de l'emploi salarié dans ces industries est présentée dans les figures 4 et 5. Ainsi, sur les 16 industries, seulement 2 ne contribuent pas à la croissance de l'emploi entre 2002 et 2008. Il s'agit des industries primaires (– 2,2 %) et de la fabrication (– 2,9 %) qui subissent des pertes d'emplois.

Quatre industries continuent de soutenir la croissance de l'emploi entre 2009 et 2012

Après avoir diminué de près de 1 % de 2008 à 2009 à la suite de la récession, l'emploi salarié total reprend au cours de la période 2009-2012 avec une hausse moyenne annuelle de 1,1 %. Tout comme pour la période 2002-2008, la majorité des industries (14 sur 16) enregistrent une croissance de l'emploi ; celle-ci varie entre 0,8 % et 4,9 %. Quatre industries se démarquent avec une hausse de plus de 9 000 emplois durant la période. Il s'agit de la construction (+ 4,5 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 1,8 %), des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 2,2 %) et des services d'hébergement et de restauration (+ 1,9 %). Ces industries continuent de bien performer puisqu'elles sont parmi les huit qui présentaient déjà une forte croissance de 2002 à 2008. Ensemble, elles constituent près de 30 % de l'emploi salarié total en 2012, mais sont à l'origine de près des deux tiers de la croissance de l'emploi au cours de la période 2009-2012. Sur les 16 industries, seulement 2 ne concourent pas à la croissance de l'emploi durant la période analysée. Il s'agit du commerce et de la fabrication qui présentent des reculs respectifs de 0,5 % et de 0,6 %. Pour le commerce, le recul fait suite à une forte hausse entre 2002 et 2008. Pour la fabrication, il s'agit d'un repli continu depuis 2002.

Les industries qui étaient les moteurs de la croissance de l'emploi salarié entre 2002 et 2008 n'ont pas bien performé de 2012 à 2015...

L'analyse des 16 industries au cours de ces périodes permet de constater que les 8 qui étaient les moteurs de la croissance de l'emploi de 2002 à 2008 ne le sont plus entre 2012 et 2015.

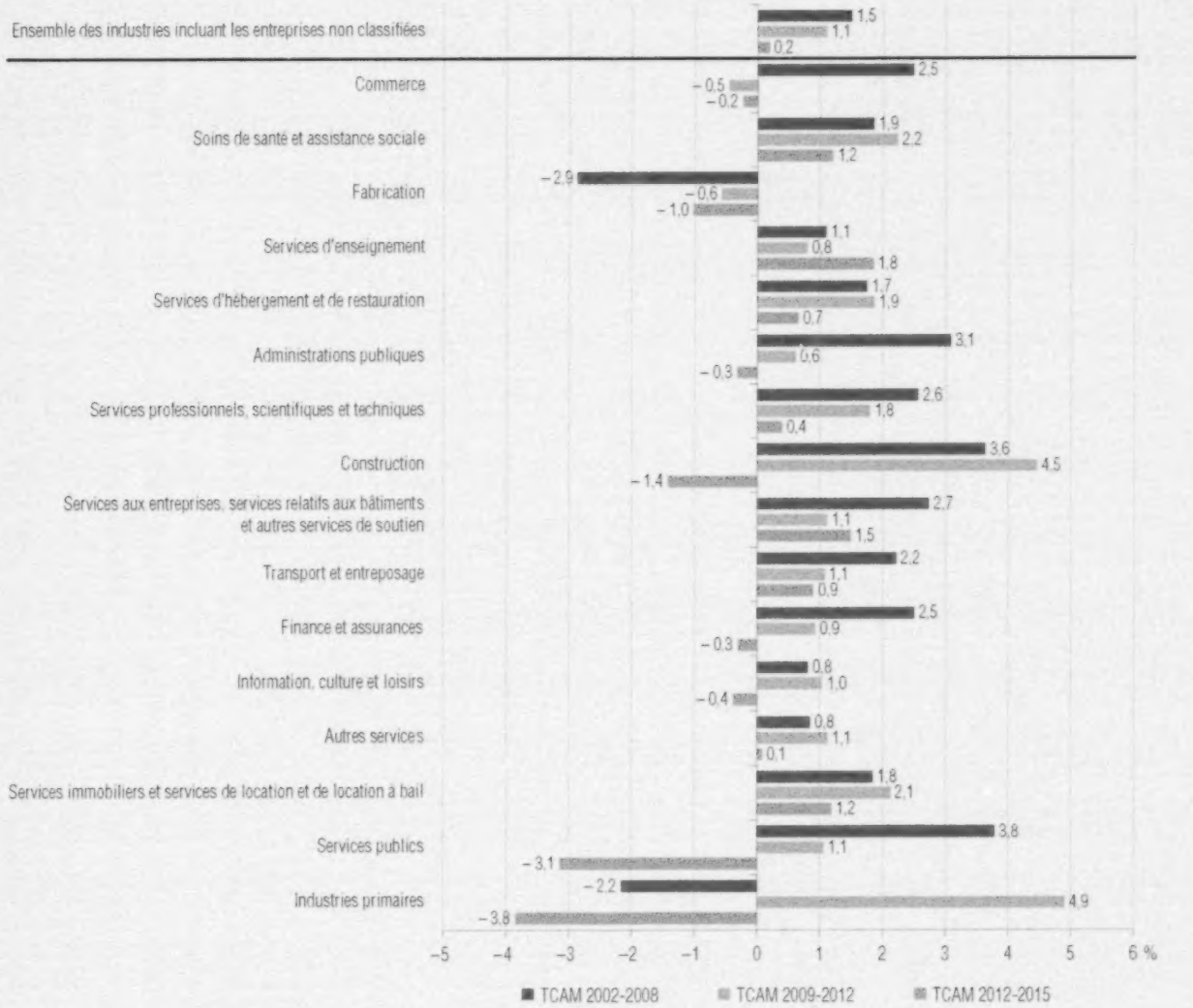
Dans trois industries sur huit, l'emploi a continué d'augmenter entre 2012 et 2015, mais à un rythme beaucoup plus faible. Ainsi, pour les soins de santé et l'assistance sociale, la croissance de l'emploi s'établit à 1,2 % en moyenne au cours des trois dernières années, tandis qu'elle atteignait 1,9 % entre 2002 et 2008 et 2,2 % de 2009 à 2012. Quant aux services d'hébergement et de restauration, l'emploi enregistre une hausse moyenne de seulement 0,7 % de 2012 à 2015, alors qu'il progressait deux fois plus rapidement entre 2002 et 2008 (+ 1,7 %) et de 2009 à 2012 (+ 1,9 %). Puis, en ce qui concerne les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien, la croissance de l'emploi est de 1,5 % entre 2012 et 2015 comparativement à 2,7 % au cours de la période 2002-2008.

4. Nous avons regroupé certaines industries dans cet article. Les industries primaires comprennent l'industrie de la foresterie, exploitation et soutien ainsi que celle de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz. Les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien sont composés de la gestion de sociétés et d'entreprises de même que des services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement. Enfin, les industries « industrie de l'information et industrie culturelle » et « arts, spectacles et loisirs » forment le regroupement de l'information, de la culture et des loisirs.

5. L'emploi dans le commerce de gros varie peu, tant pour la période 2002-2008 que pour la période 2009-2012. Ainsi, les variations dans le commerce durant ces périodes sont attribuables principalement au commerce de détail. Ce dernier représente environ 68 % de l'emploi du commerce en 2002 (72 % en 2015).

Figure 3

Taux de croissance annuel moyen de l'emploi salarié selon les industries, 2002 à 2008, 2009 à 2012 et 2012 à 2015, Québec



Note 1 : Les industries sont présentées selon un ordre décroissant du nombre d'emplois salariés en 2015.

Note 2 : Dans le cas des « entreprises non classifiées », les taux sont respectivement de 21,2 %, 9,5 % et 1,9 % pour les périodes 2002-2008, 2009-2012 et 2012-2015. Ces entreprises représentent 0,5 % de l'emploi salarié total en 2002 et 2,0 % en 2015.

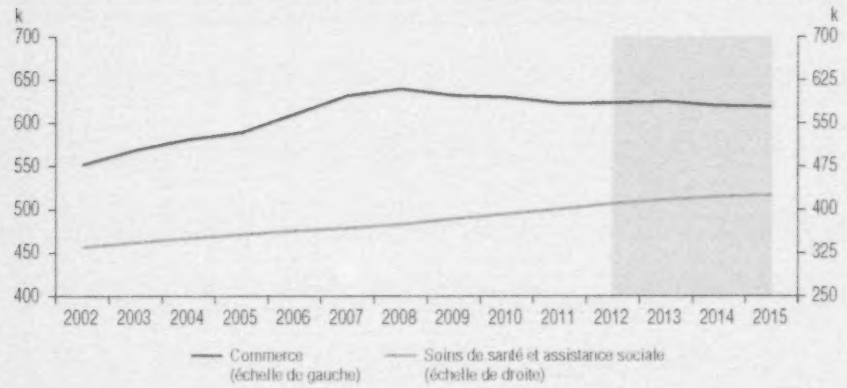
Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2015. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Toujours parmi les huit industries, quatre montrent peu de changements au chapitre de l'emploi entre 2012 et 2015 ; celles-ci présentent une variation annuelle moyenne se situant entre −0,2 % et +0,4 %. Il s'agit du commerce, des services professionnels, scientifiques et techniques, des administrations publiques ainsi que de la finance et des assurances. Pour ces trois dernières industries, le ralentissement s'est fait graduellement. En effet, l'emploi dans ces industries enregistrait des taux de croissance annuels moyens d'au moins 2,5 % entre 2002 et 2008, alors que de 2009 à 2012, la croissance dans ces industries a diminué, les hausses s'établissaient entre 0,6 % et 1,8 %. En ce qui a trait au commerce, une forte progression (+2,5 %) est notée entre 2002 et 2008, puis l'emploi cesse de croître dès 2009. Ainsi, ce dernier fléchit de 1,2 % lors de la récession, et continue de baisser entre 2009 et 2012 (TCAM : −0,5 %).

La dernière industrie parmi les huit est celle de la construction. C'est la seule qui affiche une baisse de l'emploi entre 2012 et 2015. Cela contraste grandement avec l'évolution de l'emploi déjà observée dans cette industrie. En effet, celle-ci a connu une croissance de 3,6 % de 2002 à 2008, soit une des plus fortes de la période. L'emploi a continué de progresser dans cette industrie lors de la récession (+3,3 %) ainsi que de 2009 à 2012 (+4,5 %), tandis qu'il se contracte de 1,4 % en moyenne par année de 2012 à 2015. Notons que seule la dernière année montre un recul. De fait, l'emploi a peu bougé entre 2012 et 2014.

Figure 4

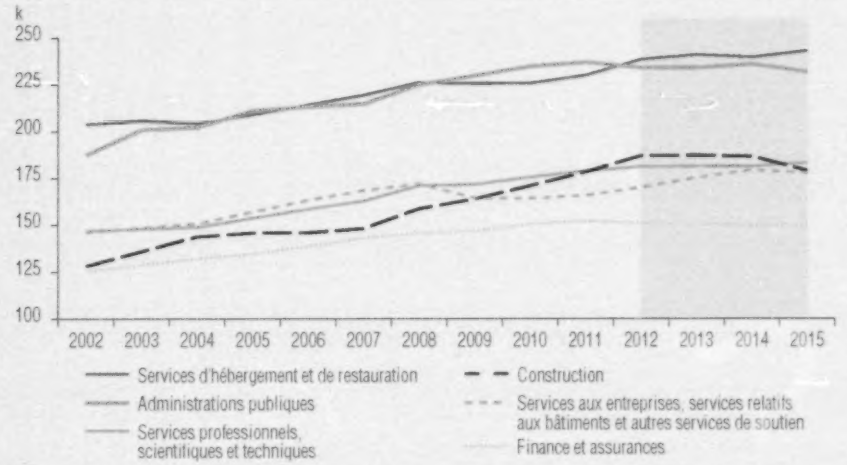
Évolution de l'emploi salarié dans l'industrie du commerce et dans celle des soins de santé et de l'assistance sociale, Québec, 2002-2015



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2015. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 5

Évolution de l'emploi salarié dans différentes industries, Québec, 2002-2015



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2015. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

... et les autres industries n'ont pas compensé ce ralentissement

Par ailleurs, dans les huit autres industries, des variations à la hausse, à la baisse ou peu de variations sont notées. Toutefois, ces variations n'étaient pas suffisantes pour contrebalancer la moins bonne performance des huit industries qui sont à l'origine de la croissance au cours de la période 2002-2008. Il en résulte donc une faible croissance de l'emploi salarié total entre 2012 et 2015.

Le texte qui suit présente un résumé de ce qui s'est passé dans les 16 industries de 2012 à 2015.

Bilan de l'emploi salarié dans les industries au cours des trois dernières années

Tout comme l'emploi salarié total, six industries affichent peu de variations entre 2012 et 2015

L'emploi salarié a peu augmenté entre 2012 et 2015 (+0,2 %). L'analyse de l'évolution de l'emploi dans les 16 industries montre qu'une faible variation s'observe également dans 6 industries : celles-ci représentent plus de 40 % de l'emploi salarié total en 2015. Il s'agit des autres services (+0,1 %), de l'industrie de l'information, de la culture et des loisirs (−0,4 %) et de quatre des huit industries qui étaient les moteurs de la croissance entre 2002 et 2008, soit le commerce (−0,2 %), les administrations publiques (−0,3 %), la finance et les assurances (−0,3 %) et les services professionnels, scientifiques et techniques (+0,4 %).

La hausse de l'emploi dans les industries en croissance a été contrebalancée par le repli dans les industries ayant subi des pertes entre 2012 et 2015

Dans six autres industries représentant environ 39 % de l'emploi salarié total en 2015, l'emploi enregistre une progression variant entre 0,7 % et 1,8 %. Il s'agit du transport et de l'entreposage (+ 0,9 %), des services immobiliers et des services de location et de location à bail (+ 1,2 %), de l'enseignement (+ 1,8 %)[6], des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 1,2 %), des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 1,5 %) ainsi que des services d'hébergement et de restauration (+ 0,7 %).

Les hausses d'emplois dans ces six industries sont toutefois contrebalancées par un repli dans les quatre industries suivantes : les industries primaires (– 3,8 %), les services publics (– 3,1 %), la construction (– 1,4 %) ainsi que la fabrication[7] (– 1,0 %). Notons que ces dernières sont dans le secteur des biens et comptent pour environ 18 % de l'emploi salarié total.

Conclusion

Plusieurs constats sont faits à partir de cet article. Tout d'abord, on observe que l'emploi salarié a connu une faible progression au Québec entre 2012 et 2015. Cette situation contraste avec les croissances notées entre 2002 et 2008 et entre 2009 et 2012. En revanche, en Ontario, l'emploi salarié continue à progresser au cours des trois dernières années à un rythme similaire à la celui de période précédente.

L'analyse de l'évolution de l'emploi salarié au Québec de 2002 à 2015 révèle que la faible croissance entre 2012 et 2015 est attribuable au fait que les huit industries qui ont été à l'origine de la forte croissance avant 2012 n'ont pas bien performé par la suite. Certaines affichaient une hausse moins élevée alors que d'autres présentaient une stagnation ou même un repli. Ce ralentissement de l'emploi n'a pas pu être compensé par les variations d'emplois notées dans les autres industries.

Bref, l'emploi salarié au Québec a augmenté à un rythme similaire de 2002 à 2008 (+ 1,5 %) et de 2009 à 2012 (+ 1,1 %). La croissance pendant ces deux périodes est soutenue généralement par les mêmes industries, soit : la construction, les services professionnels, scientifiques et techniques, les soins de santé et l'assistance sociale ainsi que les services d'hébergement et de restauration. De 2012 à 2015, la progression de l'emploi salarié ralentit (+ 0,2 %). Cette faible croissance est en partie attribuable aux faibles variations observées dans six industries, qui comptent pour plus de 40 % de l'emploi total. En outre, bien que l'emploi ait augmenté dans six autres industries durant cette période, cette hausse a été contrebalancée par un recul dans quatre industries.

Encadré 1 : La répartition de l'emploi salarié dans les 16 industries en 2002 et en 2015

La figure 6 présente la part de l'emploi salarié des différents regroupements d'industries. On y constate que le commerce est la plus importante industrie en termes d'emplois salariés au Québec en 2015. Près d'un emploi salarié sur cinq s'y retrouve (18 %). Son poids a peu changé depuis 2002. L'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale arrive au deuxième rang avec un peu plus d'un emploi sur 10. Elle se distingue d'ailleurs par le fait d'avoir connu la plus forte hausse de l'emploi. Sa part passe de 10,8 % en 2002 à 12,2 % en 2015. La fabrication suit de près avec une part de 11,6 %. Toutefois, contrairement aux soins de santé et à l'assistance sociale, la fabrication subit des pertes d'emplois depuis 2002 si bien que sa part dans l'emploi a diminué de près de 6 points de pourcentage. En effet, en 2002, la fabrication se situait au même rang que le commerce avec une part d'environ 18 %. En 2015, elle est déclassée et se retrouve au troisième rang. La quatrième industrie en importance au Québec est celle des services d'enseignement avec une part d'un peu plus de 8 % en 2015. Cette part a peu changé depuis 2002. Ces quatre industries représentent la moitié des emplois salariés en 2015.

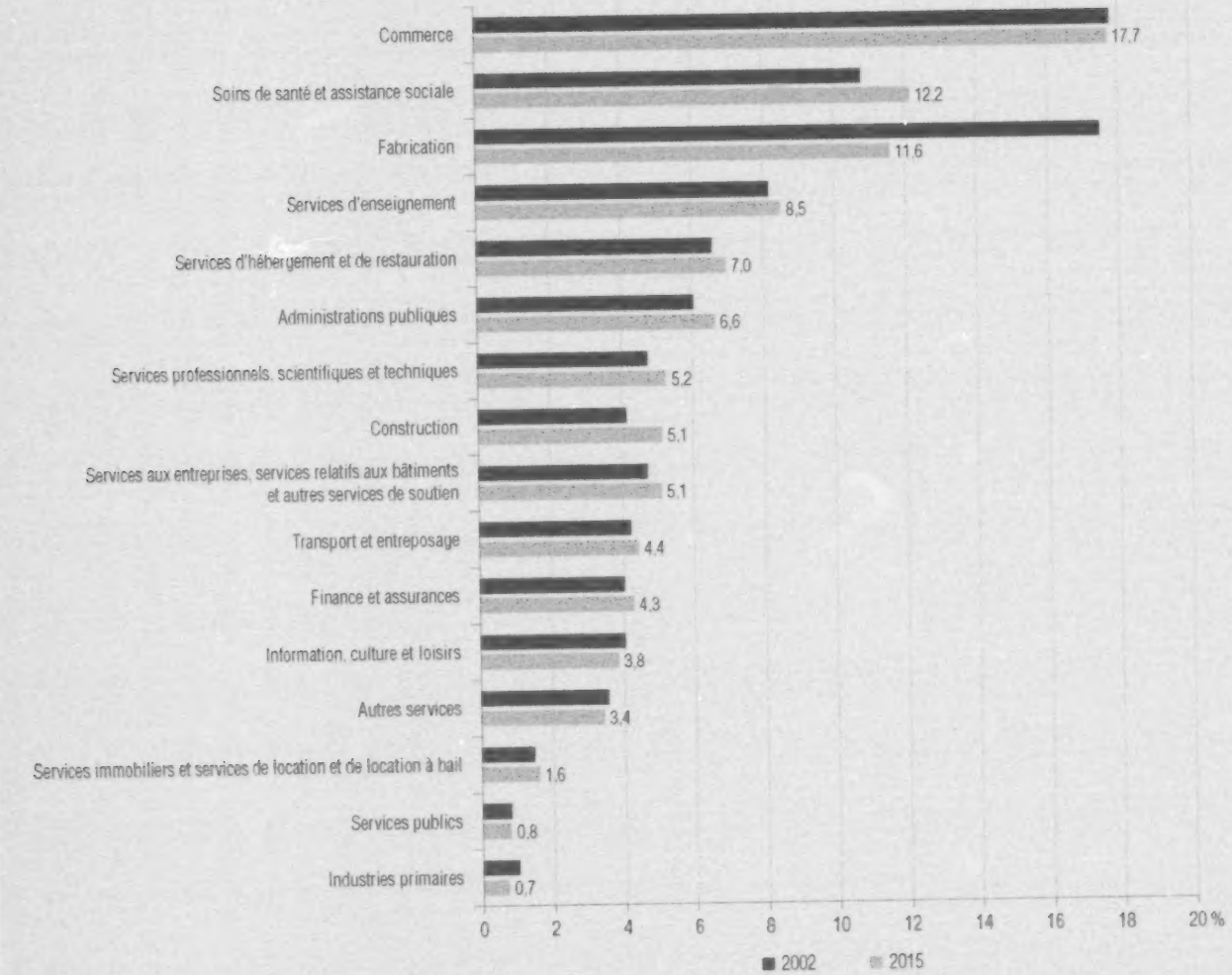
Les industries qui suivent présentent une part variant entre 0,7 % (industries primaires) et 7 % (services d'hébergement et de restauration). Fait à noter, outre les soins de santé et l'assistance sociale, l'industrie de la construction affiche également une hausse importante de l'emploi. Sa part dans l'emploi total est passée de 4,1 % en 2002 à 5,1 % en 2015.

Notons que les entreprises non classifiées ne sont pas présentées dans cette figure. Elles représentent 1,9 % de l'emploi salarié total en 2015 comparativement à 0,5 % en 2002.

6. Les services d'enseignement sont la seule industrie à présenter une forte croissance de 2012 à 2015 comparativement aux périodes précédentes.
7. En ce qui concerne la fabrication, le recul est beaucoup moins important que ce qui est observé avant 2009. En effet, après une décroissance moyenne d'environ 3 % entre 2002 et 2008, l'emploi a baissé de 6,9 % durant la récession. Lors de la reprise de 2009 à 2012, l'emploi continue de diminuer, mais à un rythme beaucoup moins rapide (– 0,6 %). Depuis 2002, c'est un emploi sur trois qui a disparu dans cette industrie (– 138 000). Ainsi, en 2015, la fabrication devient le troisième employeur en importance au Québec alors qu'elle se situait au premier rang avec le commerce en 2002.

Encadré 1 (suite)

Figure 6
Part de l'emploi salarié des industries dans l'emploi salarié total, Québec, 2002 et 2015



Note : Les entreprises non classifiées ne sont pas présentées dans cette figure. Elles représentent 1,9 % de l'emploi salarié total en 2015 et 0,5 % en 2002.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2015. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Encadré 2 : Les données de l'emploi de l'EERH et de l'EPA

Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail

L'EERH est une enquête-entreprise. Elle combine des informations provenant d'un recensement des retenues salariales fournies par l'Agence du revenu du Canada (ARC) et les données de l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE). Comme il provient d'un recensement, le nombre total de salariés de l'EERH provient de dossiers administratifs et n'est soumis à aucune erreur d'échantillonnage. La population cible de l'enquête comprend les entreprises qui ont au moins un employé rémunéré (exclut les travailleurs autonomes) ; les entreprises dont les activités relèvent principalement du secteur de l'agriculture, de la pêche et du piégeage, des services aux ménages privés, des organismes religieux, des organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux et du personnel militaire des services de la défense sont exclues. L'EERH offre aussi des informations sur les heures travaillées et le salaire des employés. Ces données peuvent être présentées selon la taille de l'établissement ou l'industrie.

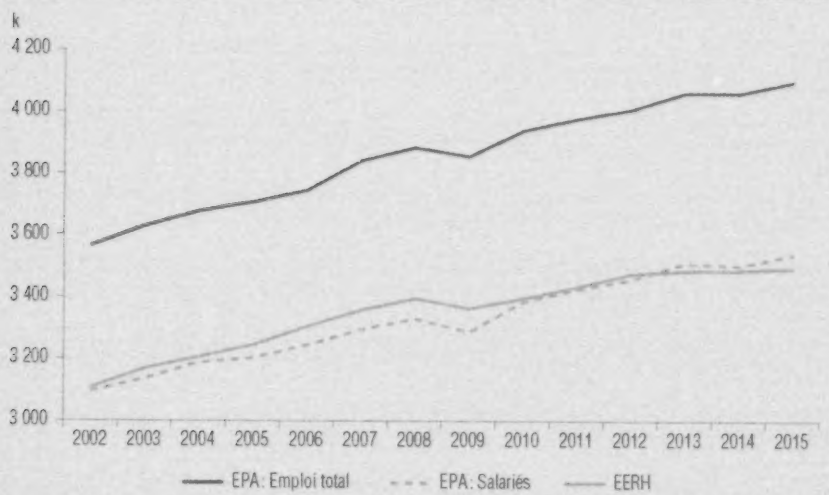
Enquête sur la population active

L'EPA est une enquête-ménage. Les informations recueillies proviennent de ménages canadiens (54 000 dont environ 10 000 au Québec). La population cible de l'EPA est la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. L'EPA donne une idée plus générale de l'emploi que l'EERH, puisqu'elle inclut, notamment, les secteurs de l'agriculture, de la pêche et du piégeage, les services aux ménages privés de même que le travail autonome (Bender, 2016). Elle offre aussi des informations sur les travailleurs (âge, sexe, niveau d'études, statut d'immigration, état matrimonial, etc.), sur l'emploi (régime de travail, lien d'emploi, statut de l'emploi, durée de l'emploi, etc.) et sur le milieu de travail (couverture syndicale, taille d'établissement, secteur d'appartenance, secteur d'activité, industrie, etc.). De plus, elle fournit des données sur les chômeurs qui permettent notamment de calculer le taux de chômage officiel.

En somme, comme le mentionne Statistique Canada (2016b), l'enquête-ménage (EPA) donne un aperçu plus large de l'emploi, alors que l'enquête-entreprises (EERH) donne une mesure très fiable de la variation de l'emploi salarié non agricole. Par ailleurs, l'EERH fournit des estimations de l'emploi salarié par industrie plus détaillées que l'EPA (Bender, 2016). En raison de la qualité des données par industries, nous avons donc opté pour l'EERH en ce qui concerne le présent article.

La nature des deux enquêtes occasionne des différences pour ce qui est du niveau de l'emploi salarié total. Ces différences s'expliquent par des différences méthodologiques dans la couverture (exclusion de certaines industries) et conceptuelles (absences non rémunérées, cumul d'emplois, etc.). Toutefois, de façon générale, l'évolution du nombre de salariés obtenue avec l'EPA est comparable avec celle que l'on observe avec les données de l'EERH (Statistique Canada, 2016a) ; en effet, les tendances des estimations de l'emploi provenant de ces deux enquêtes convergent à long terme. Il reste que des différences peuvent parfois être constatées lors de l'analyse sur de courtes périodes. Ces écarts peuvent relever du caractère échantillonnal de l'EPA comparativement à l'EERH qui n'est pas entachée d'une erreur d'échantillonnage.

Figure 7
Évolution de l'emploi selon différents concepts et différentes enquêtes, Québec, 2002-2015



Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2015 ; Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2015. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Une analyse des données récentes de l'EERH porte à croire que la croissance réelle de l'emploi salarié depuis 2012 est possiblement moins élevée que celle suggérée par les données de l'EPA (figure 7 et tableau 1). Par ailleurs, on constate que l'EPA et l'EPA « salarié » présentent une évolution similaire, ce qui laisse entendre qu'il n'y a pas d'effet notable provenant des travailleurs autonomes.

Tableau 1
Taux de croissance annuels moyens de l'emploi, Québec, 2002-2015

	EPA		EERH
	Total	Salariés	
2002-2008	1,4%	1,2%	1,5%
2008-2009	-0,7%	-1,3%	-0,9%
2009-2012	1,3%	1,7%	1,1%
2012-2015	0,8%	0,8%	0,2%

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2015 ; Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2015. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Documents de référence

BENDER, R. (2016). *Mesure de l'emploi et du chômage au Canada et aux États-Unis — une comparaison*, Ottawa, Statistique Canada, n° 75-005-M2015002 au catalogue, 21 p.

DESFOSSÉS, C. (2005). « Croissance de l'emploi et de la rémunération par secteur d'activité et par taille d'entreprise en 2004 », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 6, n° 4, p. 1-5.

FADEL, A.-M. (2002). « La demande de travail au Québec basée sur le SCIAN », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 3, n° 1, p. 4-7.

GAGNON, S. (2008). « Évolution de l'emploi et de la rémunération par secteur d'activité et par taille d'entreprise pour les trois premiers trimestres de 2007 ainsi que pour les années 2006 et 2005 », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 9, n° 1, p. 1-6.

KILOLO-MALAMBWE, J.-M. (2010). « Croissance de l'emploi salarié selon les industries en 2009 et depuis 1991 », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 11, n° 2, p. 5-8.

LESSARD, C. (2003a). « Évolution de l'emploi et de la rémunération, par industrie, depuis deux ans », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 4, n° 1, p. 10-12.

LESSARD, C. (2003b). « Évolution de l'emploi et de la rémunération par industrie et par taille d'entreprise en 2002 », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 4, n° 3, p. 1-6.

STATISTIQUE CANADA (2016a). *Guide de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, Ottawa, Division de la statistique du travail, n° 72-203-G au catalogue, 41 p.

STATISTIQUE CANADA (2016b). *Guide de l'Enquête sur la population active*, Ottawa, Division de la statistique du travail, n° 71-543-G au catalogue, 96 p.

Le coût des régimes étatiques pour l'employeur québécois

Par Nathalie Mongeau

Cet article se penche sur les charges sociales imposées aux employeurs afin de financer certains régimes gouvernementaux. Ces contributions représentent une part importante de la rémunération globale ou des coûts de la main-d'œuvre. Les régimes suivants sont pris en compte : ceux administrés par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, le Régime d'assurance maladie du Québec, le Régime de rentes du Québec, le Régime québécois d'assurance parentale, le Régime d'assurance-emploi et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

En premier lieu, pour chacun des régimes, une brève description, les taux de cotisation des employeurs et des employés ainsi que les principaux paramètres liés à la contribution de l'employeur sont présentés. Ensuite, les taux de contribution de l'employeur en 2015 de même que l'évolution des taux depuis le début des années 1990 sont abordés. Enfin, cet article examine l'importance relative du coût des régimes étatiques par rapport aux autres éléments de la rémunération globale.

Tous les régimes étatiques considérés, sauf le régime universel d'assurance maladie, sont liés au domaine du travail. Ces régimes servent à protéger les employés et la plupart, à leur verser des prestations lors de différents évènements de la vie au travail : les congés parentaux, le chômage, la retraite, les absences en lien avec la santé et la sécurité du travail. Certains ne prévoient pas de prestations mais poursuivent des objectifs tels que le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ou l'application des normes minimales du travail. Tous ces régimes sont sanctionnés par une loi provinciale ou fédérale.

Les paramètres des différents régimes étatiques

Le tableau 1 présente un sommaire des paramètres principaux des régimes étatiques auxquels l'employeur québécois contribue.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Depuis le 1er janvier 2016, la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la Commission des normes du travail et la Commission de l'équité salariale ont été regroupées afin de former la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Par cette réforme, le législateur a voulu intégrer au sein d'une seule commission les expertises liées au domaine du travail. La mission de la CNESST est de faire la promotion des droits et des obligations en matière de travail et d'en assurer le respect, et ce, tant auprès des travailleurs que des employeurs du Québec. Selon cette mission, la CNESST favorise des relations de travail justes et équilibrées (normes minimales du travail), assure l'implantation et le maintien de l'équité salariale, vise la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail, indemnise les victimes de lésions professionnelles et veille à leur réadaptation.

Deux aspects de la mission de la CNESST sont financés par les employeurs : la santé et la sécurité du travail et les normes du travail.

Santé et sécurité du travail[1]

Le régime de la SST vise à protéger l'employé ou l'employée d'une perte de revenu découlant d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou de la nécessité d'un retrait préventif dans le cas d'une maternité. Il s'agit d'un service d'assurances obligatoires qui verse aux travailleurs ayant subi une lésion professionnelle une indemnité. Les employeurs ont l'obligation de s'inscrire auprès de la CNESST pour l'aspect de la santé et de la sécurité du travail et de payer une prime d'assurance, tandis que les salariés ne contribuent pas au financement de la CNESST.

Le taux de prime, calculé par tranche de 100 $ de masse salariale, varie selon le risque associé à l'activité exercée par l'employeur. Une table des taux pour chaque unité de classification déterminée par la CNESST est mise à jour annuellement[2]. Ces unités de classification regroupent l'ensemble des activités exercées dans l'économie québécoise. Chaque unité est constituée d'une ou de plusieurs activités représentant un risque similaire. Les employeurs exerçant les mêmes activités se retrouvent donc dans la même unité. Un employeur peut être classé dans une ou plusieurs unités selon la nature de l'ensemble de ses activités. Le taux général de l'unité reflète le risque et donc le coût des lésions professionnelles de l'ensemble des employeurs classés dans l'unité.

Chaque employeur obtient un taux personnalisé qui prend en compte, en plus de l'expérience de l'unité, des lésions professionnelles associées à son dossier.

1. Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, chapitre S-2.1 et Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, chapitre A-3.001.
2. Le document de la CNESST intitulé *Table des taux 2016. Unités de classification* comporte des explications sur la classification des employeurs et la tarification. [En ligne]. [www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_414.aspx?_ga=1.91584793.2098427767.1408462932].

Tableau 1
Certains paramètres des différents régimes étatiques, Québec, 2015

	Régime québécois d'assurance parentale	Régime de rentes du Québec[1]	Assurance-emploi	Fonds des services de santé	Santé et sécurité du travail	Normes du travail	Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
Autorité	Provinciale	Provinciale	Fédérale	Provinciale	Provinciale	Provinciale	Provinciale
Contributeur	Employeurs ; Salariés	Employeurs ; Salariés	Employeurs ; Salariés	Employeurs	Employeurs	Employeurs	Employeurs
Maximum de la rémunération assurable ou des gains cotisables ($)	70 000	50 100	49 500	...	70 000	70 000	...
Taux de contribution (employé)	0,559	5,25	1,54	Aucune	Aucune	Aucune	...
Taux de contribution (employeur)	0,782	5,25	2,156	2,70 à 4,26 selon la masse salariale	1,94 $/100 $	0,08	1,00
Contribution maximale (employé) ($)	391,30	2 630,25	762,30	...	...	...	...
Contribution maximale (employeur) ($)	547,40	2 630,25	1 067,22	...	1 358,00	56,00	...

... N'ayant pas lieu de figurer

1. Le maximum des gains admissibles est de 53 600 $ et une exemption générale de 3 500 $ s'applique.

Sources : voir l'encadré sur les principaux liens à la page 13.

Enfin, un taux de prime relatif au financement des associations sectorielles paritaires s'ajoute chez les employeurs des secteurs d'activité pour lesquels une association a été constituée. En 2015, 11 associations sectorielles paritaires[3] prévoyaient une contribution des employeurs de leur secteur ; les taux de prime relatifs au financement des associations variaient de 0,020 $ par tranche de 100 $ de masse salariale dans le secteur des affaires sociales à 0,097 $ dans celui des mines et services miniers. Les associations paritaires ont pour mission la prévention des lésions professionnelles. Elles fournissent aux travailleurs et employeurs de leur secteur d'activité des services dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail.

Par ailleurs, les entreprises de compétence fédérale[4] bénéficient d'un taux de prime plus faible. En effet, ces entreprises sont assujetties à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais ne sont pas soumises aux dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif, à la prévention et, s'il y a lieu, au financement d'une association sectorielle paritaire. Pour ces dispositions, c'est le Code canadien du travail qui s'applique. Le taux de prime pour ces entreprises est plus faible puisqu'il exclut les coûts associés à l'administration de ces programmes.

En 2015, le taux moyen de prime est de 1,94 $ par tranche de 100 $ de masse salariale. Le taux spécifique varie de 0,26 $ à 17,30 $ par tranche de 100 $, selon l'unité de classification de l'employeur. Le maximum de la rémunération assurable est de 70 000 $. Selon les paramètres et le taux moyen de prime du régime, la contribution maximale de l'employeur s'établit à 1 358 $ par année par employé. L'employeur doit effectuer des versements périodiques à Revenu Québec.

Normes du travail[5]

La CNESST a également pour mission de favoriser des relations de travail justes et équilibrées. La Loi sur les normes du travail prévoit des conditions minimales touchant notamment les congés et les absences, le salaire, la paie et le travail, la fin d'emploi ainsi que certains autres éléments comme le harcèlement psychologique et les congédiements sans cause juste et suffisante.

3. Les secteurs d'activité ayant une association sectorielle paritaire sont les suivants : administration provinciale, affaires municipales, affaires sociales, construction, fabrication d'équipement de transport et de machines, fabrication de produits en métal, de produits électriques et des industries de l'habillement, imprimerie et activités connexes, mines et services miniers, services automobiles, textile et bonneterie et, enfin, transport et entreposage.

4. L'entreprise de compétence fédérale exerce des activités dans les champs suivants, entre autres : les banques, les communications, les ministères et organismes fédéraux, le service postal, le transport aérien et aéronautique, le transport ferroviaire interprovincial et international. Pour plus d'information, voir le site Web de la CNESST : www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/protections/Pages/entreprise-competence-federale.aspx

5. Loi sur les normes du travail, LRQ, chapitre N-1.1.

L'entreprise doit payer une cotisation pour le financement de l'accomplissement de la mission de la CNESST au regard des normes du travail. Le taux de cotisation correspond à 0,08 % du total des rémunérations assujetties versées aux employés pour l'année. Le maximum de la rémunération assujettie est fixé à 70 000 $; la contribution maximale de l'employeur s'établit donc à 56 $ annuellement par employé. L'employeur effectue ses versements à Revenu Québec.

Régime d'assurance maladie du Québec (RAMQ)

La Loi sur l'assurance maladie (RLRQ, chapitre A-29) définit les paramètres du régime universel d'assurance maladie qui protège, depuis 1970, toutes les personnes résidant au Québec, sans égard à leur âge, leur état de santé ou leur situation financière. La Régie de l'assurance maladie du Québec est l'organisme chargé d'administrer ce régime[6]. En plus des impôts des particuliers, la contribution des employeurs constitue une source importante de financement de ce régime.

La cotisation de l'employeur au Fonds des services de santé (FSS) est calculée comme suit : le total des rémunérations assujetties moins la partie de ces rémunérations qui est exemptée de la cotisation et le résultat est multiplié par un taux qui varie de 2,7 % à 4,26 % selon la masse salariale totale de l'entreprise pour l'année. Pour les entreprises dont la masse salariale est de moins d'un million, le taux de cotisation est de 2,7 %. Lorsque la masse salariale se situe entre un et cinq millions, le taux est calculé selon la formule suivante : masse salariale divisée par 1 million, résultat multiplié par 0,39, puis ajout de 2,31 %. Enfin, pour une masse salariale de plus de cinq millions, le taux de cotisation est de 4,26 %.

Toutefois, certains employeurs parmi les petites et moyennes entreprises (PME) des secteurs primaire et manufacturier peuvent bénéficier d'une réduction du taux de cotisation au FSS[7].

Régime de rentes du Québec (RRQ)

Depuis 1966, le Régime de rentes du Québec (Loi sur le régime de rentes du Québec, LRQ, chapitre R-9) prévoit le versement d'une rente de retraite aux travailleurs et aux travailleuses à partir de 65 ans. Une rente réduite peut être touchée à partir de 60 ans. Le régime verse aussi d'autres types de rentes, comme la rente au conjoint survivant, la rente d'orphelin ou la rente d'invalidité. Dans les autres provinces canadiennes, c'est le Régime de pensions du Canada qui couvre les travailleurs à la retraite[8].

Les employeurs et les employés contribuent à parts égales au financement de ce régime. En 2015, la contribution de l'employeur et de l'employé au RRQ est de 5,25 %. Le maximum des gains admissibles est de 53 600 $ et une exemption est prévue sur les premiers 3 500 $. Le maximum des gains cotisables est donc de 50 100 $. Compte tenu de ces paramètres, la contribution maximale est de 2 630,25 $ par année, tant pour l'employeur que pour l'employé. Le taux de contribution pour les travailleurs autonomes est de 10,50 %, soit la somme de la contribution de l'employeur et de celle de l'employé.

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Implanté le 1er janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (Loi sur l'assurance parentale, LRQ, chapitre A-29.011, a. 6) est venu remplacer les prestations versées dans le cadre du régime fédéral d'assurance-emploi. Le RQAP prévoit le versement de prestations à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs – salariés et autonomes – admissibles qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'adoption.

Le RQAP est financé à partir des cotisations des travailleurs et des employeurs québécois. Le taux de cotisation fixé par règlement prévoit des taux distincts pour les salariés, les employeurs et les travailleurs autonomes. Quant au revenu maximal assurable, il est le même que celui de la CNESST. En 2015, le taux de contribution des employeurs s'établit à 0,782 % du revenu assurable (jusqu'à un maximum de 70 000 $), alors que le taux de contribution pour les employés est de 0,559 %. Compte tenu de ces paramètres, la contribution maximale s'établit à 547,40 $ par année pour l'employeur et à 391,30 $ pour l'employé.

Ce programme comporte un congé de paternité et accorde une flexibilité aux parents quant à la durée des différents congés et au partage du congé parental entre la mère et le père. De plus, le choix relatif à la durée a une incidence sur le taux de remplacement du revenu. Ainsi, ce taux et la durée des prestations diffèrent selon le type de régime, c'est-à-dire le régime de base ou le régime particulier (voir le tableau 2).

6. Loi sur la Régie de l'assurance maladie du Québec, RLRQ, chapitre R-5.
7. La formule pour le calcul de la cotisation est la suivante : masse salariale divisée par 1 million, résultat multiplié par 0,665, puis ajout de 0,935 %.
8. Les Québécois qui travaillent pour une entreprise sous juridiction fédérale sont couverts par le Régime de pensions du Canada.

Tableau 2
Durée des prestations et taux de remplacement du revenu selon le RQAP, Québec, 2015

Type	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre maximal de semaines de prestations	Taux de remplacement (en %)	Nombre maximal de semaines de prestations	Taux de remplacement (en %)
Maternité	18	70	15	75
Paternité	5	70	3	75
Parental	7	70	25	75
	25	55		
Adoption	12	70	28	75
	25	55		

Source : Gouvernement du Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, [En ligne]. [www.rqap.gouv.qc.ca/includes/tableaux/tab_synthese_prestations.html].

Régime d'assurance-emploi (AE)[9]

Depuis 1940, l'assurance-emploi (Loi sur l'assurance-emploi, L.C. 1996, chapitre 23) fournit une assistance financière temporaire aux chômeurs canadiens pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou améliorent leurs compétences. L'assurance-emploi vient également en aide aux travailleurs malades ainsi qu'aux personnes qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille gravement malade et qui risque fortement de mourir (prestations de compassion). C'est le ministère Emploi et Développement social Canada (EDSC) qui est chargé d'administrer ce régime.

Le gouvernement fédéral impose aux employeurs et aux salariés des primes pour financer le programme d'assurance-emploi[10]. En 2015, le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les travailleurs québécois est de 1,54 % de la rémunération assurable ; le maximum de la rémunération assurable est de 49 500 $ par année. Les employeurs paient 1,4 fois le taux des salariés[11], ce qui représente un taux de cotisation de 2,156 %. Selon ces paramètres, la contribution maximale annuelle de l'employeur est de 1 067,22 $ par salarié protégé, alors que celle de l'employé s'établit à 762,30 $.

Une réduction du taux correspondant de l'employeur est prévue pour les entreprises offrant à leurs employés un programme d'assurance-invalidité à court terme qui répond à certaines exigences. Quatre catégories de réduction de taux existent selon le programme offert par l'employeur. Selon ces catégories, la cotisation de l'employeur varie de 1,79 $ par tranche de 100 $ de gains assurables à 1,96 $. Par exemple, dans la première catégorie, le taux correspondant de l'employeur, soit le taux que l'on multiplie par la cotisation de l'employé pour obtenir la cotisation de l'employeur, est de 1,158. Les employeurs en question bénéficient de ce taux réduit parce qu'ils offrent à leurs employés un régime d'assurance-salaire prévoyant des indemnités pour au moins 52 semaines.

Encadré – Les principaux liens

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

www.csst.qc.ca/Pages/index.aspx

www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/ras/calculer-ras/csst.aspx

www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/ras/calculer-ras/fcnt/default.aspx

Régime d'assurance maladie du Québec (RAMQ)

www.ramq.gouv.qc.ca/fr/regie/Pages/mission.aspx

www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/ras/calculer-ras/fss/default.aspx

Régime de rentes du Québec (RRQ)

www.rrq.gouv.qc.ca/fr/services/publications/regime_rentes/loi_reglements/Pages/loi_rrq_lrq03.aspx

www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/ras/calculer-ras/rrq/default.aspx

Régime d'assurance-emploi (AE)

www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html

www.edsc.gc.ca/fr/rapports/assurance_emploi/cotisation/taux2015.page

www.cra-arc.gc.ca/tx/hm/xplnd/dmnstrtn-fra.html

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

www.rqap.gouv.qc.ca/

www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/ras/calculer-ras/rqap/default.aspx

Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)

www.cpmt.gouv.qc.ca/grands-dossiers/fonds/index.asp

www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/ras/calculer-ras/fdrcmo/default.aspx

9. Pour plus d'information sur le taux de cotisation à l'assurance-emploi en 2015, voir le site officiel du ministère de l'Emploi et du Développement social : www.edsc.gc.ca/fr/rapports/assurance_emploi/cotisation/taux2015.page
10. Avant 1990, le gouvernement fédéral contribuait au financement de ce régime.
11. Avant 1971, les employeurs et les salariés avaient le même taux qui variait selon les niveaux de rémunération.

Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)

La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (LRQ, chapitre C-8.3) vise à encourager les entreprises à investir dans la formation de leurs employés. En effet, selon cette loi, lorsque sa masse salariale excède un million de dollars, l'entreprise doit investir au moins 1 % de celle-ci dans la formation de la main-d'œuvre, à défaut de quoi elle devra cotiser au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Les taux de contribution des employeurs aux régimes étatiques en 2015 et leur évolution depuis 1990

En 2015, le taux de contribution total des employeurs aux régimes étatiques s'établit à 15,47 %[12]. Si l'on ajoute la contribution de l'employé, le taux de contribution pour l'ensemble des régimes étatiques s'élève à 22,82 % de la rémunération.

La figure 1 illustre les coûts de l'employeur selon le régime étatique. Les deux régimes les plus coûteux sont le RRQ (5,25 %) et le RAMQ (4,26 %). Les taux de cotisation aux autres régimes varient de 0,08 % pour les normes du travail à 2,156 % pour l'AE.

Dans le calcul de la rémunération globale par heure travaillée, l'Institut prend en compte cinq de ces régimes, soit le RRQ, le RAMQ, le RQAP, la SST ainsi que l'AE. Le tableau 3 ainsi que la figure 2 présentent les taux de contribution de l'employeur à ces cinq régimes étatiques de 1990 à 2015. Les taux de cotisation établis pour ces programmes ont globalement augmenté au cours de cette période. En effet, le total des taux de contribution des employeurs pour les cinq régimes considérés s'établissait à 11,21 % de la rémunération assurable en 1990 comparativement à 14,39 % en 2015. Cette hausse de 3,18 points de pourcentage représente une augmentation de 28,4 % de la contribution des employeurs à ces régimes étatiques.

Les régimes qui ont contribué à cette hausse sont le RRQ, le RQAP et le FSS. Le taux de contribution au Régime de rentes du Québec a augmenté tout au long de la période. De fait, le taux de contribution de l'employeur est passé de 2,20 % en 1990 à 5,25 % en 2015. Plusieurs facteurs expliquent cette augmentation, par exemple le vieillissement de la population, l'augmentation de l'espérance de vie des retraités et la baisse des taux de rendement de la caisse de retraite. Afin d'assurer la pérennité du régime, le gouvernement a adopté en 2011 un calendrier d'augmentation du taux de cotisation. Une hausse de 0,15 point de pourcentage pour six années consécutives (soit de 2012 à 2017) a été établie. En 2016 et 2017, le taux de contribution des employeurs et celui des travailleurs seront de 5,325 % et de 5,40 % respectivement. À partir de 2018, un mécanisme d'ajustement automatique devrait venir combler tout écart entre le taux prescrit par la loi et le taux permettant de stabiliser le financement de ce régime.

Quant au RQAP, la contribution de l'employeur est passée de 0,583 % en 2006 à 0,782 % en 2015. Ce régime n'existait pas en 1990. Entre 2006 et 2015, le taux de contribution a crû à sept reprises. Cette augmentation est due à la popularité du régime auprès des parents québécois et à la hausse du taux de natalité et du taux d'activité des femmes de 25 à 44 ans à la suite de l'implantation du régime. Le taux de contribution de 2016 (0,767 %) est plus faible que celui de 2015, une première baisse depuis l'introduction du régime en 2006.

Figure 1

Taux de contribution établis dans les régimes étatiques pour les employeurs, Québec, 2015

Sources : voir l'encadré sur les principaux liens à la page 13.

12. Pour les salariés gagnant plus que le maximum de rémunération assurable établi dans les différents régimes, le taux de contribution (en % du salaire) est plus faible.

Dans son Plan stratégique 2013-2017[13], le Conseil de gestion de l'assurance parentale considère la pérennité du régime comme l'un des deux enjeux stratégiques de l'organisation.

> « La hausse de la natalité au Québec durant les dernières années est une excellente nouvelle. Toutefois, cette croissance a eu pour conséquence des prestations versées annuellement par le Régime plus élevées que ce qui avait été anticipé. Dans son Plan stratégique 2009-2012, le Conseil a identifié l'atteinte de l'équilibre budgétaire entre les coûts du Régime et son financement comme l'un de ses objectifs prioritaires. Bien que cet équilibre budgétaire sur base annuelle ait été atteint en 2011, le Conseil devra demeurer attentif à la situation financière du Régime dans les années à venir afin d'en renforcer les assises financières. Par ailleurs, compte tenu de son modèle d'affaires, le Conseil entend aussi demeurer vigilant quant aux dépenses administratives du Régime. »

Enfin, la contribution des employeurs au Fonds des services de santé a augmenté entre 1990 et 2015. Elle s'établissait à 3,36 % de la masse salariale en 1990, peu importe le niveau de celle-ci. En 2015, le taux est de 4,26 % pour les entreprises dont la masse salariale est de plus de 5 millions de dollars. Cette modulation du taux a été introduite en 1999. Depuis, le taux de contribution n'a pas changé.

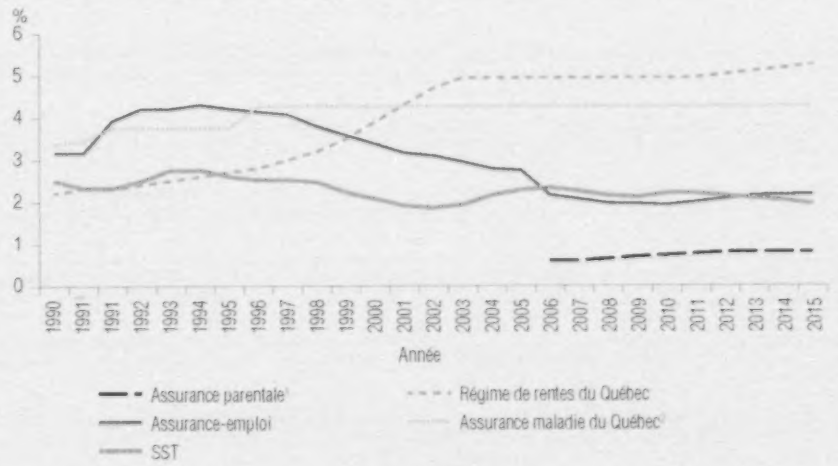
En revanche, le taux de contribution au Régime d'assurance-emploi et à la CNESST a diminué au cours des 25 dernières années. En effet, le taux de cotisation de l'employeur à l'AE est plus faible en 2015 (2,156 %) qu'en 1990 (3,15 %). Un des facteurs explicatifs de la baisse est l'introduction du RQAP par le gouvernement provincial. Ce nouveau régime a pris en charge les prestations liées aux absences parentales qui relevaient du régime fédéral. Ainsi, le taux de contribution des employeurs et des employés québécois à l'AE a été réduit pour tenir compte de ce changement. La baisse du taux de cotisation de l'employeur à l'AE peut également s'expliquer par le resserrement des paramètres de la loi concernant l'admissibilité au régime et la diminution du taux de remplacement, entre autres. Ces changements ont fait en sorte que les prestations totales ont baissé au fil des ans. Enfin, les rendements de la caisse de l'assurance-emploi sont un autre élément explicatif des fluctuations des taux durant la période étudiée. En 2016, le taux s'établit à 2,13 %.

Pour ce qui est du régime de la santé et de la sécurité du travail, le taux de contribution de 2015 s'établit à 1,94 $ par tranche de 100 $ de masse salariale. Il s'agit de la quatrième baisse de suite. Selon un communiqué émis par la CSST le 29 mai 2015 :

> « Les bons résultats observés en 2014 sur les placements à la Caisse de dépôt et de placement du Québec (CDPQ), jumelés à l'amélioration du bilan des lésions, permettent de réduire le taux de cotisation pour une cinquième année d'affilée. Depuis 2011, le taux est ainsi passé de 2,19 $ à 1,84 $ par 100 $ de masse salariale, ce qui représente une baisse de 0,35 $ par 100 $ de masse salariale, soit 16 %. Il s'agit du taux le plus bas jamais appliqué depuis 1985, année de l'entrée en vigueur de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. »

En 1990, le taux moyen était de 2,50 $. Au cours des 25 dernières années, la tarification de la CSST a atteint un sommet en 1993 et en 1994, avec un taux de cotisation de 2,75 $ par 100 $ de masse salariale cotisable. À l'inverse, la tarification la plus basse a été établie en 2002 (1,85 $). En 2016, le taux moyen est de 1,84 $ par tranche de 100 $ de masse salariale, une baisse par rapport à 2015.

Figure 2
Évolution du coût pour l'employeur des régimes étatiques considérés dans l'ERG, Québec, de 1990 à 2015



1. Le Régime québécois d'assurance parentale a été introduit en 2006. Auparavant, les prestations étaient versées dans le cadre du régime fédéral d'assurance-emploi.
2. À partir de 1999, le taux varie selon la masse salariale de l'entreprise : 2,70 % pour une masse salariale de moins d'un million de dollars, 2,70 % à 4,26 % pour une masse salariale entre un et cinq millions et 4,26 % pour une masse salariale de plus de 5 millions. Toutefois, ce sont les taux pour les entreprises ayant une masse salariale de plus de cinq millions qui sont présentés.
3. Deux taux s'appliquent en 1991 en ce qui concerne le régime d'assurance-emploi et celui de l'assurance maladie du Québec.

Sources : voir l'encadré sur les principaux liens à la page 13.

13. Voir le lien suivant : www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/Plan_strategique_2013-17.pdf.

Tableau 3

Taux de contribution de l'employeur aux régimes étatiques considérés dans l'ERG, Québec, de 1990 à 2015

Année	Assurance parentale[1]	Régime de rentes du Québec	Assurance-emploi	Assurance maladie du Québec[2]	SST	Total
		%			$/100$	%
1990	...	2,20	3,15	3,36	2,50	11,21
1991[3]	...	2,30	3,15	3,45	2,32	11,22
1991	...	2,30	3,92	3,75	2,32	12,29
1992	...	2,40	4,20	3,75	2,50	12,85
1993	...	2,50	4,20	3,75	2,75	13,20
1994	...	2,60	4,30	3,75	2,75	13,40
1995	...	2,70	4,20	3,75	2,60	13,25
1996	...	2,80	4,13	4,26	2,52	13,71
1997	...	3,00	4,06	4,26	2,52	13,84
1998	...	3,20	3,78	4,26	2,47	13,71
1999	...	3,50	3,57	4,26	2,22	13,55
2000	...	3,90	3,36	4,26	2,07	13,59
2001	...	4,30	3,15	4,26	1,90	13,61
2002	...	4,70	3,08	4,26	1,85	13,89
2003	...	4,95	2,94	4,26	1,93	14,08
2004	...	4,95	2,77	4,26	2,15	14,13
2005	...	4,95	2,73	4,26	2,27	14,21
2006	0,583	4,95	2,14	4,26	2,32	14,26
2007	0,583	4,95	2,04	4,26	2,24	14,08
2008	0,630	4,95	1,95	4,26	2,14	13,93
2009	0,677	4,95	1,93	4,26	2,10	13,92
2010	0,708	4,95	1,90	4,26	2,19	14,01
2011	0,752	4,95	1,97	4,26	2,19	14,13
2012	0,782	5,025	2,06	4,26	2,13	14,26
2013	0,782	5,10	2,13	4,26	2,08	14,35
2014	0,782	5,175	2,14	4,26	2,02	14,38
2015	0,782	5,25	2,156	4,26	1,94	14,39

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Implanté le 1er janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est venu remplacer les prestations versées dans le cadre du régime fédéral d'assurance-emploi.
2. À partir de 1999, le taux varie selon la masse salariale de l'entreprise : 2,70 % pour une masse salariale de moins d'un million de dollars, 2,70 % à 4,26 % pour une masse salariale entre un et cinq millions et 4,26 % pour une masse salariale de plus de 5 millions. Toutefois, ce sont les taux pour les entreprises ayant une masse salariale de plus de cinq millions qui sont présentés.
3. Deux taux s'appliquent en 1991 en ce qui concerne le régime d'assurance-emploi et celui de l'assurance maladie du Québec.

Sources : voir l'encadré sur les principaux liens à la page 13.

Encadré – Un aperçu des taux de cotisation en Ontario

Les cotisations des employeurs dans les autres provinces sont un sujet d'intérêt pour plusieurs. Une comparaison exhaustive nécessiterait cependant une analyse des différents régimes publics offerts dans les autres provinces, incluant les protections et prestations prévues par ces derniers. En effet, la contribution sert à financer des régimes distincts qui sont plus ou moins généreux. Il ne s'agit donc pas seulement de regarder les taux de contribution, mais aussi de mettre en parallèle les bénéfices des travailleurs. Par exemple, le RQAP offre aux parents québécois des congés de maternité, de paternité et parentaux plus généreux que ce qui est offert dans les autres provinces canadiennes en vertu du régime d'assurance-emploi. De la même façon, les régimes publics d'assurance maladie et d'assurance hospitalisation sont différents d'une province à l'autre et les sources de financement sont variables. Dans certaines provinces, les employeurs ou les résidents doivent verser des cotisations alors que dans d'autres, ce sont les revenus généraux qui permettent de financer le système de santé. Il s'agit d'un choix de société qui influence les coûts du régime et son financement.

Les facteurs démographiques seraient également à prendre en compte. Par exemple, la répartition de la population selon l'âge varie d'une province à l'autre. Ainsi, un taux de contribution plus élevé dans une province que dans une autre peut s'expliquer par une courbe démographique distincte et des taux d'utilisation différents. Par ailleurs, les bilans en termes d'accidents et de santé au travail jouent dans la détermination des risques des différents secteurs d'activité et du financement du régime.

Finalement, les taux d'imposition des sociétés et des résidents devraient également être pris en compte dans la comparaison, puisque dans certaines provinces les régimes publics sont financés à partir des revenus globaux. Tous ces exemples ne servent qu'à illustrer la difficulté de procéder à toute comparaison interprovinciale. Ce type de comparaison est en effet un exercice complexe, dont la pertinence découle de la prise en compte de plusieurs variables. Les informations qui suivent ne prétendent pas établir une comparaison, mais visent plutôt à renseigner le lecteur sur les taux de cotisation des employeurs ontariens aux cinq régimes étatiques considérés dans cet article.

Régime de pensions du Canada

- 4,95 % du salaire jusqu'au maximum des gains admissibles, en excédent de l'exemption annuelle de base (cotisation maximale en 2015 : 2 479,95 $)

Régime d'assurance-emploi

- 2,632 % de la rémunération assurable (cotisation annuelle maximale de 1 302,84 $)

Régime public d'assurance maladie - Impôt-santé des employeurs (ISE)

- 1,95 % de la masse salariale. Des taux réduits s'appliquent pour une masse salariale inférieure à 400 000 $.

Régime d'assurance parentale

- Les congés de maternité et parentaux sont couverts par le régime fédéral d'assurance-emploi.
- Il n'y a pas de congés de paternité. Congé de maternité : 17 semaines. Congé parental : 35 semaines si l'employée a pris un congé de maternité, 37 semaines dans les autres cas.

Régime de santé et de sécurité au travail

- Le taux de prime moyen de 2015 est de 2,46 $ par 100 $ de masse salariale et le plafond de rémunération assurable est de 85 200 $ (cotisation annuelle maximale de 2 095,92 $).

Données disponibles sur le coût des régimes étatiques au Québec dans les entreprises de 200 employés et plus

Chaque année, l'Institut de la statistique du Québec réalise l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) servant, entre autres, à la comparaison de la rémunération globale de l'administration québécoise avec celle d'autres secteurs du marché du travail. Cette comparaison porte sur la rémunération globale par heure travaillée. Ce concept prend en compte toutes les composantes de la rémunération : la rémunération directe, la rémunération indirecte, les heures régulières de travail ainsi que les heures chômées payées. Ces quatre composantes sont intégrées dans une équation permettant le calcul de la rémunération globale par heure travaillée.

Au numérateur, la rémunération annuelle est composée de la somme de la rémunération directe versée aux employés et de la rémunération indirecte. Cette dernière est composée des avantages sociaux qui représentent des coûts pour l'employeur ; ces sommes sont versées à des tiers au nom de l'employé. Dans cette composante, les différents avantages sociaux sont considérés (régime de retraite, assurance-salaire et assurance-invalidité de longue durée, assurance-vie, assurance maladie complémentaire, assurance-soins dentaires, etc.). Les régimes étatiques entrent dans cette catégorie puisque les sommes sont versées à l'État au nom des employés. Rappelons que l'Institut, dans son calcul de la rémunération globale, prend en compte les régimes analysés dans le présent article, à l'exception du FDRCMO et du régime pour les normes du travail.

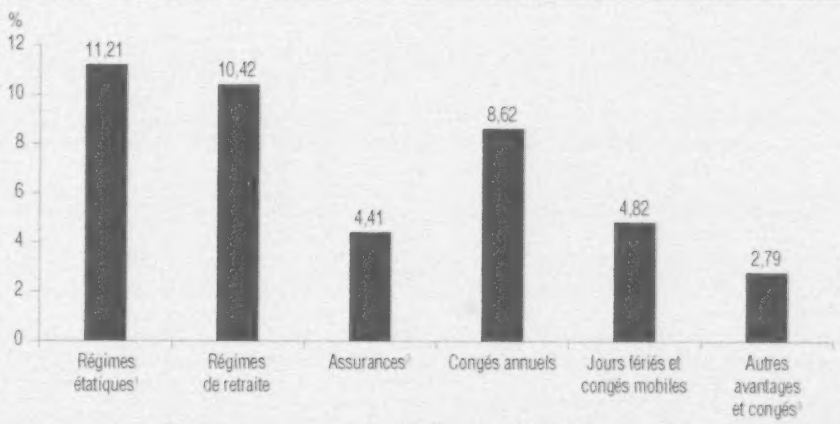
L'ERG est menée auprès des entreprises québécoises de 200 employés et plus et permet de recueillir des renseignements sur tous les éléments de la rémunération globale. Dans cette enquête, les données sont recueillies pour un certain nombre d'emplois repères utiles à la comparaison, mais également pour tous les emplois des entreprises. Ces emplois sont codés selon la *Classification nationale des professions*, ce qui permet de diffuser des résultats pour l'ensemble des employés des entreprises de 200 employés et plus au Québec. Les coûts des régimes étatiques sont disponibles pour l'ensemble du Québec et différents secteurs du marché du travail.

Les données les plus récentes disponibles sur le site Web de l'Institut sont celles de la collecte 2014 ; toutefois, l'année de référence pour les avantages sociaux dans cette collecte est l'année 2013. Selon les données de cette collecte, dans l'ensemble des entreprises québécoises de 200 employés et plus, les avantages sociaux et les heures chômées payées représentent 42,27 % du salaire : le total des avantages sociaux et des autres avantages représente 26,71 % du salaire alors que le total des heures chômées payées constitue 15,56 % du salaire.

La figure 3 montre l'importance relative des régimes étatiques, des autres avantages sociaux et des heures chômées payées. Dans les entreprises de 200 employés et plus, le coût pour l'employeur pour les cinq régimes étatiques pris en compte (assurance parentale, Régime de rentes du Québec, santé et sécurité du travail, assurance-emploi et assurance maladie du Québec) représente 11,21 % du salaire. Il s'agit du coût le plus important, le deuxième étant celui lié aux régimes de retraite (10,42 %) alors que le troisième concerne les débours liés aux congés annuels (8,62 %). Le salaire moyen pour l'ensemble des emplois dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus s'établit à 59 374 $ en 2014.

Figure 3

Coût des avantages sociaux et des heures chômées payées, ensemble des employés réguliers à temps plein, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2014



1. Les régimes étatiques considérés dans l'ERG sont : la RRQ, la SST, l'AE, le RAMQ et le RQAP.
2. Ce regroupement comprend les assurances-vie, l'assurance maladie complémentaire, l'assurance-soins dentaires, l'assurance-soins optiques, l'assurance-salaire et l'assurance-invalidité de longue durée.
3. Ce regroupement comprend les remboursements de congés de maladie non utilisés, la compensation pour les congés parentaux, les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2014.*

Le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec*, diffusé chaque année par l'Institut de la statistique du Québec, présente en détails la méthodologie de l'enquête de même que tous les résultats relatifs aux salaires, aux échelles salariales et à la rémunération globale, et ce, pour l'ensemble des employés et selon les niveaux de compétence de la CNP. Les résultats sont disponibles pour l'ensemble des employés ainsi que pour ceux travaillant dans les secteurs privé et public. Les résultats du secteur privé sont ventilés selon la syndicalisation des employés et la taille des entreprises (entreprises de 200 à 499 employés et entreprises de 500 employés et plus). Le secteur de la fabrication est également présenté. En ce qui concerne le secteur public, les résultats sont fournis pour les administrations québécoise, fédérale et municipales, les universités ainsi que pour les entreprises publiques. Dans ces 13 secteurs, les entreprises considérées sont celles de 200 employés et plus.

En ce qui a trait aux coûts des avantages sociaux et des heures chômées payées intégrés dans le calcul de la rémunération globale, ils sont diffusés dans des tableaux statistiques. Ces coûts sont présentés pour les mêmes ventilations du marché du travail. Dans les différents secteurs, le coût des régimes étatiques, exprimé en pourcentage du salaire, varie de 9,21 % dans le secteur universitaire à 12,71 % chez les employés syndiqués du secteur privé. Un tableau sommaire présente les coûts selon les 13 ventilations, ce qui permet d'analyser l'importance du coût des régimes étatiques par rapport à celui des autres avantages (voir le lien suivant : www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/avantages-sociaux/index.html). De nouveaux tableaux seront prochainement diffusés sur le site Web de l'Institut à ce sujet, à partir des données de la collecte 2015.

Ces tableaux présentent également les coûts des avantages sociaux selon les groupes de compétence de la CNP (gestion, formation universitaire, collégiale, de niveau secondaire et formation en cours d'emploi). Les coûts totaux des cinq régimes étatiques, exprimés en pourcentage du salaire, varient de 9,07 % dans le groupe de la gestion à 13,58 % dans le niveau de compétence « Formation en cours d'emploi ». En fait, tous les employés bénéficient des mêmes protections. Les différences dans les coûts s'expliquent par le fait que tous les régimes étatiques, à l'exception du régime d'assurance maladie, prévoient des plafonds de rémunération assurable ou cotisable aux fins du calcul de la contribution de l'employeur et des prestations. Par exemple, le Régime de rentes du Québec prévoit en 2015 une exemption générale sur les premiers 3 500 $ ainsi qu'un maximum des gains admissibles de 53 600 $; le maximum des gains cotisables est donc de 50 100 $. Ainsi, selon ces paramètres, le pourcentage calculé dans le cas des emplois de formation universitaire est plus faible, puisque la contribution maximale est appliquée sur un salaire plus élevé. Dans le cas du régime de la santé et de la sécurité du travail, en plus de l'influence du maximum assurable, les différences entre les groupes de compétence reflètent la répartition des emplois d'un niveau donné dans des unités de classification dont le risque est plus ou moins grand. Le pourcentage moyen de contribution à ce régime est plus élevé dans le niveau de compétence « Formation en cours d'emploi » (2,27 %) que dans celui de la formation universitaire (0,89 %).

En conclusion, les charges sociales des employeurs pour les régimes étatiques représentent une part importante de la rémunération globale des employés. Ces différents régimes publics, liés pour la plupart au domaine du travail, servent à protéger les travailleurs et à leur verser des prestations lors de divers événements de la vie au travail (par exemple les congés parentaux, le chômage, la retraite ou les absences en lien avec la santé et la sécurité du travail). Les coûts totaux liés à ces programmes ont globalement augmenté au cours des 25 dernières années. Les raisons sont multiples et comprennent des bonifications aux prestations ou aux services offerts aux travailleurs. L'introduction d'un régime d'assurance parentale au Québec en 2006 plus généreux que le précédent est une des bonifications mises en place par le gouvernement. Les facteurs démographiques et la fluctuation dans les taux de rendement sont d'autres facteurs explicatifs de la variation des coûts.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Nicole Descroisselles, révision linguistique
Anne-Marie Roy, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Julie Rabemananjara,
Coordonnatrice des statistiques du travail
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6217)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2e trimestre 2016
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Institut de la statistique Québec